

Мороз Володимир Михайлович  
д.держ.упр., професор кафедри педагогіки  
та психології управління соціальними системами  
Національного технічного університету  
«Харківський політехнічний університет»

## **СКАСУВАННЯ ТРУДОВИХ КНИЖОК: ПЕРСПЕКТИВИ ТА НАСЛІДКИ**

Підставою для підготовки цієї публікації стало оприлюднення змісту проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо спрощення ведення кадрової роботи платниками податків)». Серед об'єктів законотворчої ініціативи авторів законопроекту, норми щодо скасування трудових книжок позиціонують на рівні найбільш значущих та актуальних. У пояснювальній записці до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо спрощення ведення кадрової роботи платниками податків)» міститься порівняно змістовне обґрунтування необхідності прийняття відповідного нормативно-правового акту. Наприклад, законодавець на користь думки щодо необхідності скасування трудових книжок наводить таку аналітичну інформацію:

– на адміністрування кожної трудової книжки підприємством в середньому витрачається 1 година праці відповідного спеціаліста (бухгалтера, спеціаліста відділу кадрів, HR-спеціаліста) в рік, то скасування трудових книжок дозволить зекономити трудові затрати на їх адміністрування в розмірі майже 290 млн. грн. (83.4 млн. грн. для великих підприємств, 106.8 млн. грн. для середніх, 99.5 млн. грн. для малих);

– зобов'язання підприємств щодо необхідності збереження трудових книжок своїх найманих працівників обумовлює витрати бізнесу на архіваріусів (в залежності від кількості найманих працівників середні та великі підприємства зможуть зекономити щорічно близько 220 млн. грн. на зберігання трудових книжок);

– загальний економічний ефект для бізнесу внаслідок відміни трудових книжок становить близько 500 млн. грн.

Крім того, автори законопроекту звертають увагу на позитивний соціальний ефект від скасування трудових книжок, який, безумовно, відобразиться на взаємовідносинах між працедавцями та найманими працівниками (з одного боку, підприємці зекономлять часові та грошові витрати на утримання кадрових співробітників, а з іншого боку, після скасування трудових книжок у випадках незаконного звільнення у працівника не буде необхідності звертатися до суду для зміни формулювання звільнення в трудовій книжці) [3]. З огляду на важливість наведеного вище проекту нормативно-правового акту для регулювання сфери суспільно-трудова відносин та не погоджуючись з висновком авторів законопроекту щодо фінансово-економічного обґрунтування, а саме з тезою, що «прийняття проекту Закону України не потребує додаткових фінансових витрат з державного та місцевого бюджетів України», а також піддаючи сумніву зміст формулювання факту про те, що «реалізація зазначеного акта надасть можливість суб'єктам підприємництва сконцентруватись на своїй господарській діяльності шляхом зменшення паперового документообігу», спробуємо розглянути деякі з аспектів порушеної проблематики.

По-перше, за результатами аналізу результатів спілкування з керівниками підприємств, можемо стверджувати, що факт скасування трудових книжок не матиме відчутного впливу на ефективність функціонування підприємства, адже частка трудовитрат на адміністрування трудових книжок у межах кадрової роботи є незначною. Крім того, слід враховувати й той факт, що скасування трудових книжок вплине на якість оцінювання кандидатів які претендують на зайняття вільної вакансії, адже кадрова служба буде позбавлена можливості отримати офіційну інформацію щодо трудової діяльності того чи іншого кандидата. Цілком очевидно, що втрата якості в проведенні кадрових процедур неминуче відіб'ється на рівні ефективності функціонування та розвитку організації.

По-друге, наявність трудової книжки у найманого працівника є своєрідною гарантією від можливого свавілля роботодавця. Відповідно до існуючих норм роботодавця, при звільненні працівника, зобов'язаний вказати у трудовій книжці причину звільнення, яка може бути оскаржена у судовому порядку. Іншими словами, факт можливості звернення колишнього працівника до суду, суттєво впливає не лише на рівень діловодства в організації, а й на зміст управлінських рішень керівника організації.

По-третє, трудова книжка, на цей час, є універсальним документом, комплексний зміст якого забезпечує суттєве заощадження часу власника цього документу щодо підтвердження фактів трудової діяльності, наприклад, для підтвердження нарахувань окремих соціальних виплат (відсутність необхідності збирати різноманітні довідки з підприємств у межах організаційних структур яких, людина здійснювала трудову діяльність).

Приймаючи до уваги вище наведене, а також з огляду на суттєву суспільно-економічну значущість порушеної проблематики, вважаємо за необхідне розглянути історичний та суспільно-політичний контекст введення в дію такого документу як трудова книжка.

У межах інституціонального простору України трудова книжка, як документ що засвідчує стаж та досвід трудової діяльності людини, була введена в дію Постановою Ради народних комісарів СРСР від 20.12.1938 р. №1320 «Про введення трудових книжок». Введення в дію цього нормативно-правового документу передбачало скасування норм Постанови Ради народних комісарів СРСР від 21.09.1926 р. «Про трудові списки» та встановлювало новий порядок впорядкування обліку працівників у межах організаційної структури державних і кооперативних підприємств та установ. Законодавець регламентував не лише порядок оформлення та ведення трудових книжок, а також встановлював відповідальність за порушення відповідних норм та правил. Слід звернути увагу, що ідея використання трудових книжок була апробована в РРФСР ще у 1918 р. (Декрет Ради народних комісарів РРФСР від 05.10.1918 р. «Про трудові книжки для непрацюючих»). З огляду на відсутність

паспортів трудові книжки досить часто використовувались на рівні документу що посвідчує особу. Саме наявність трудової книжки надавало право людині на отримання продовольчого пайка (харчування). Трудова книжка поряд з інформацією про трудову діяльність людини містила дані про її сімейний стан та військовий обов'язок. Пізніше, Постановою ради Міністрів СРСР від 06.09.1973 р. № 656 «Про трудові книжки робітників і службовців» та Інструкцією про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях, зміст якої було затверджено постановою Держкомпраці СРСР від 20.07.1974 р. № 162, визначено, що трудова книжка є не лише основним документом про трудову діяльність робітників і службовців, а і обов'язковим, тобто працевлаштування робітників і службовців без пред'явлення трудової книжки не допускається. Сучасні норми щодо порядку ведення трудових книжок, їх зберігання, виготовлення, постачання і обліку регулюються постановою Кабінету Міністрів України від 27.04.1993 р. № 301 «Про трудові книжки працівників» та Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України від 29.07.1993 р. № 58. Отже, трудова книжка, у сучасному розумінні її форми та змісту існує майже 90 років, хоча сама ідея документального закріплення працівників за окремим роботодавцем була сформована задовго до вище наведених нормативно-правових актів. Перша згадка про існування аналогів сучасних трудових книжок датується серединою XVIII століття. Наприклад, у Франції починаючи з 1749 року, від людини яка претендувала на зайняття вільної вакансії, роботодавці були повинні вимагати документ, зміст якого мав би засвідчувати факт попереднього місця роботи найманого працівника. На думку авторів запровадженої норми, таке правило повинно було запобігти розповсюдженню бродяжництва, яке набувало все більшого поширення. Безумовно, такий документ не мав форми та змісту трудової книжки у сучасному її розумінні, а уявляв з себе разовий документ, правова сила якого обмежувалась, як правило, часом прийняття на нову роботу. Така незручність (обмеження часу дії документу, тобто його одноразовість) у

забезпеченні документування факту працевлаштування була усунута вже у 1781 році, коли замість одноразових документів були запроваджені так постійні трудові книжки. У межах Російської імперії, до складу якої частково входила й територія сучасної України, починаючи з XVIII ст. використовувався так званий формулярний список, зміст якого містив інформацію про проходження людиною державної або військової служби. За дослідженнями Ю.І. Палехи, вдосконалення форми формулярного списку відбулось у 1827 році (уточнення інформації стосовно різновидів майна чиновника), у 1835 році (внесення інформації про віросповідання чиновка), у 1849 році (введення норми щодо обов'язку чиновника підписувати складений на нього формулярний список) [2, 34]. Норми щодо обов'язковості наявності трудової книжки зберігали свою чинність до 1908 року. За дослідженнями фахівців аналогічні до трудової книжки документи існували в Данії (з 1832 року), Німеччини (з 1892 року) та деяких інших країнах. На цей час, трудові книжки зберігали правову силу документу лише у країнах СНД. Слід звернути увагу, що інституціональні норми переважної більшості країн, які мають сталий рівень розвитку державних та ринкових інститутів, не передбачають обов'язковості наявності будь-яких документів які б засвідчували так звану трудову історію людини. Разом з тим, цей факт не свідчить про відсутність норм щодо юридичного оформлення трудових відносин між працівником та його роботодавцем. Використання контрактної форми оформлення трудової угоди, як правило, задовольняє більшості з вимог щодо обліку часу трудової діяльності людини. Разом з тим, у межах інституціональних просторів деяких з європейських країнах, наприклад, таких як Німеччина, Італія, Австрія, Франція, сьогодні використовують так звану трудову картку, який за своїм змістом може бути порівняна з трудовою книжкою, тобто є її аналогом. Власник трудової картки, керуючись виключно власним бажанням, має можливість пред'являти документ роботодавцю та вимагати внести до нього інформацію про трудову діяльність у відповідній організаційній структурі.

Приймаючи до уваги вище наведене можемо констатувати, що трудова книжка:

- ідентифікує власника трудової книжки, адже містить інформацію про прізвище, ім'я та по батькові, дату народження (вказується працівником кадрової служби на підставі паспорта або свідоцтва про народження);
- дозволяє отримати інформацію щодо місця, посади та періоду роботи людини у межах тієї чи іншої організаційної структури, а також інформацію про отримані заохочення і нагороди;
- дозволяє обрахувати загальний, безперервний та спеціальний стаж у тому числі й для нарахування страхових виплат.

Разом з тим, слід розуміти, що трудова книжка, не дивлячись на свою значущість для фіксування трудової діяльності людини, все далі частіше втрачає свою актуальність щодо позиціонування на рівні обов'язкового документу. Наприклад, трудова діяльність може здійснюватися людиною на підставі цивільно-правових договорів про працю (договір підряду, договір про надання послуг). У цьому випадку трудовий стаж, так само як і факт відрахування соціальних виплат, підтверджується окремими (разовими) документами. Цілком очевидно, що протягом трудового життя людина може здійснювати свою трудову діяльність без використання трудової книжки. Безумовно, наявність трудової книжки полегшує роботу органів соціального захисту населення щодо обрахування стажу роботи та прийняття до уваги його специфіки. Власник трудової книжки не повинен вирішувати питання про необхідність отримання та зберігання чисельних довідок з місць попередньої роботи щодо розмірів відрахувань на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (відрахування до: Пенсійного фонду; фондів страхування на випадок безробіття; із тимчасової втрати працездатності; від нещасних випадків на виробництві). Отже, можемо припустити, що наявність трудової книжки не лише не обтяжує людину, а й сприяє систематизації інформації щодо її трудової діяльності. Разом з тим, слід прийняти до уваги й вплив суто психологічного фактору, зміст якого пов'язано з виникненням ефекту так званого закріплення

людини за відповідною організацією. За певних абстрагувань, ми можемо вести мову про втрату свободи особистістю, на значущість якої для реалізації трудового потенціалу соціальним об'єктом ми звернули увагу у попередніх публікаціях [1, 372–373].

Приймаючи до уваги вище наведене можемо констатувати, що не дивлячись на необхідність скасування трудових книжок у недалекому майбутньому, проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо спрощення ведення кадрової роботи платниками податків)» не відповідає рівню розвитку суспільно-трудових відносин (випереджує час), а також умовам їх розвитку. Важчаємо за необхідне ініціювати дискусію навколо порушеної проблематики, до участі у якій запросити не лише представників наукової спільноти, а й представників профспілок, кадрових служб тощо.

### **Список літератури**

1. Мороз В.М. Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності: державно-управлінський аспект : монографія / Володимир Мороз. – Х. : С.А.М., 2012. – 408 с.

2. Палеха Ю.І. Історія впровадження трудових книжок та особової документації / Ю.І. Палеха // Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія. – 2009. – № 4. – С. 30–38

3. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо спрощення ведення кадрової роботи платниками податків)» [електронний ресурс] / Документи: обговорення проектів документів // міністерство економічного розвитку і торгівлі України. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e80c7b56-59a5-4ca5-b88d-295e7f75dc90>